



Coluna Saber
por Ana Machado



Ana Machado é mestra em educação pela Universidade Stanford, especialista em psicossociologia da juventude e políticas públicas pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FEPS) e bacharel em marketing pela Universidade de São Paulo (USP)

Quem quer ser líder?

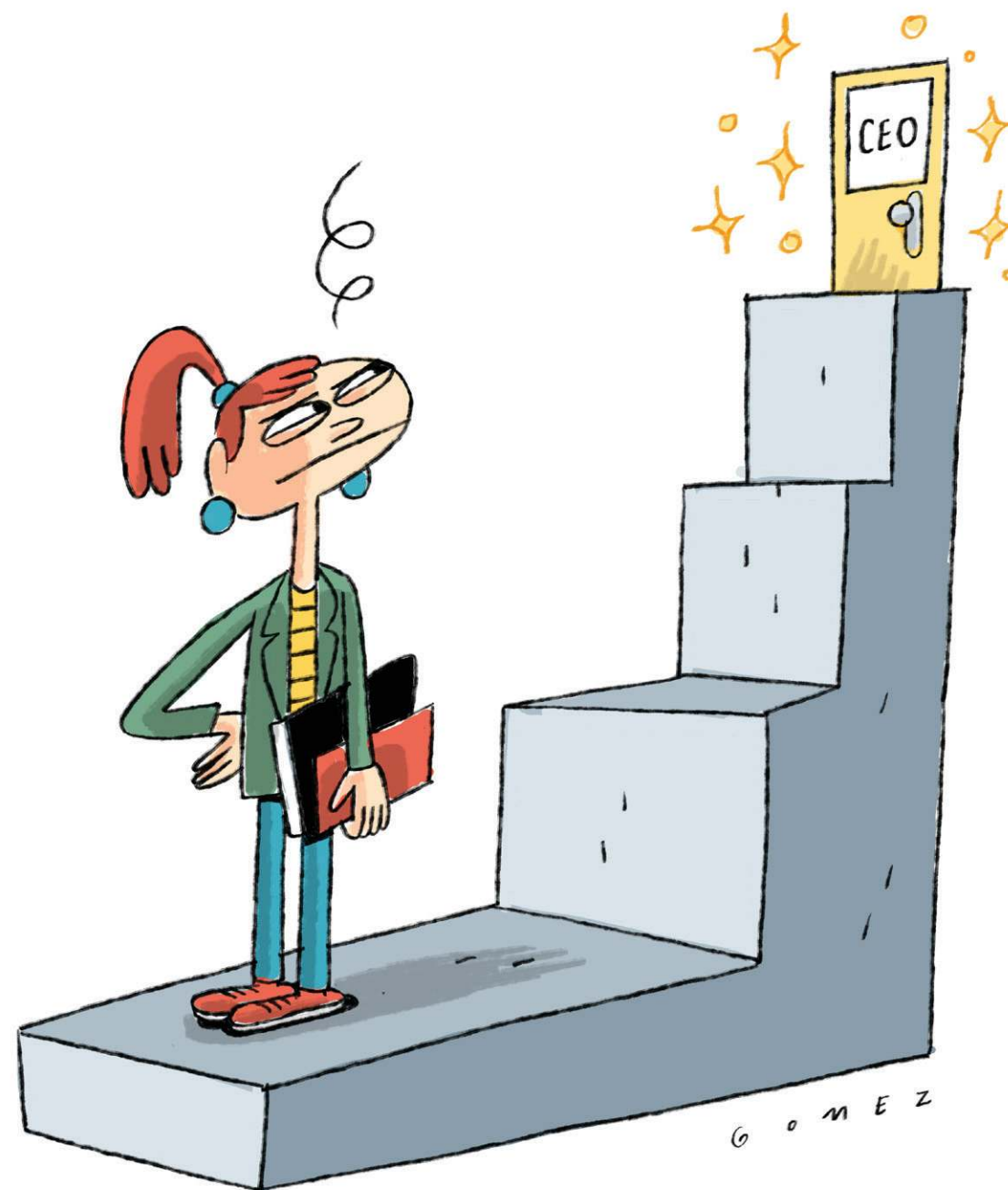
Pesquisas indicam que novas gerações se sentem pouco atraídas para assumir cargos de liderança

Há um movimento no mercado de trabalho a nível internacional chamado de quiet ambition, em tradução livre “pouca ambição”. A expressão representa jovens, especialmente da geração Z, desinteressados em assumir cargos de liderança nas organizações. Mas o que aconteceu para o sonho de carreira de várias gerações passadas no mercado de trabalho tornar-se pouco atraente, atualmente, para quem está começando a jornada profissional?

Um levantamento feito pela plataforma CoderPad mostra que cerca de 36% dos profissionais do setor de tecnologia, por exemplo, não almejam subir posições na hierarquia da empresa. A análise de custo-benefício de assumir a chefia de uma equipe não tem saldo positivo para os mais jovens. A percepção é de que a carga horária maior de trabalho e os níveis de estresse, pressão e cobrança não compensam os retornos alcançados.

Financeiramente, há uma melhora salarial, mas o retorno ainda é considerado menor do que o investimento de energia necessário para liderar. Para esses profissionais, que buscam um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, estar em uma posição de maior destaque nem sempre é vantajoso ou desejável.

Esta tendência é curiosa porque, apesar de ainda não ser predominante nas organizações, é para onde o futuro está apontando, principalmente se levado em consideração que quem ingressa hoje no mercado de trabalho tem muitos anos pela frente e irá moldar o perfil dos colaboradores das próximas décadas.



Assumir que as novas gerações são desengajadas com o trabalho é reduzir de forma errada a questão. Um dos fatores que explicam a baixa atratividade da liderança para os mais jovens é a solidão que acompanha

a posição. Quem ascende a um cargo de liderança vira referência para a equipe, precisa manter um bom relacionamento com os pares e atingir as expectativas de sua chefia direta. Esse xadrez corporativo, que

não acontece apenas dentro de grandes empresas, mas em qualquer ambiente de trabalho, não é simples de administrar.

Outro fator importante que contribui para um desinteresse em chefiar está associado às

tarefas e às responsabilidades da liderança, principalmente as de nível inicial e intermediário, como coordenação e gerência. Quem ocupa essas posições está na linha de frente para lidar com os desafios do dia a dia, como desalinhamentos, atritos e oscilações de humor entre os colaboradores, além de problemas operacionais e pressão por resultados. Neste contexto, muitas vezes, sobra pouco tempo para se dedicar às tarefas para as quais a pessoa demonstra maior interesse e habilidade e que são executadas por quem segue uma trilha mais voltada à especialização que à gestão.

Para as organizações, é importante compreender a fundo esta mudança de motivação e já começar a fazer movimentações para tornar a jornada de liderança, principalmente para cargos iniciais, mais atraente. Além disso, intercalar posições de trabalho que proporcionem rotação entre diferentes áreas e funções de cunho mais técnico e gerencial podem fornecer engajamento em momentos diferentes da trajetória profissional. Engessar as trilhas de carreira, forçando uma escolha precoce entre ser especialista ou líder, pode afastar ainda mais potenciais talentos da tarefa de gerir uma equipe.

Do ponto de vista de quem está começando a sua carreira, a dica é testar diferentes papéis, até mesmo os de liderança, antes de formar uma opinião sobre o que combina ou não com seu perfil pessoal. Os aprendizados e o autoconhecimento ganhos serão úteis para escolhas mais assertivas e satisfatórias no trabalho, além do desafio de colocar-se em uma posição nova, que sempre gera crescimento, não só financeiro, mas também pessoal.